

Paradigma Motivasi dalam Kepemimpinan dan Upaya Meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung)

¹Dewi Kartikasari Widyorini, ²Zuli Qodir

Pasca Sarjana Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Bantul, Yogyakarta, Indonesia
Email : dkartikasari42@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini mengkaji peranan motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olahraga (Disdikpora) Kabupaten Temanggung. Faktor-faktor yang mendukung dalam upaya pencapaian efektivitas kerja di Disdikpora Kabupaten Temanggung yang utama adalah ketepatan dalam pemberian insentif pegawai. Pemberian motivasi dapat meningkatkan efektivitas kerja suatu organisasi dengan menyesuaikan kondisi dan situasi yang ada. Tujuan dari penelitian ini memahami dampak pemberian motivasi terhadap kinerja PNS di lingkungan Disdikpora Kabupaten Temanggung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh Kepala Dinas kepada PNS di Disdikpora Kabupaten Temanggung tergolong cukup baik dalam rangka mencapai efektifitas kerja Disdikpora Kabupaten Temanggung.

Kata kunci : motivasi, efektivitas kerja, Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan pemerintahan di Indonesia, saat ini diterapkan sistem otonomi daerah. Sesuai amanat UU No. 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, otonomi daerah harus diselenggarakan dengan melaksanakan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis. Pelaksanaan otonomi daerah ini merupakan upaya untuk mencapai tujuan pemerintahan yakni tujuan politik, tujuan administratif dan tujuan ekonomi.

Tujuan administratif yakni pembaharuan sistem birokrasi pemerintahan di daerah. Perlu adanya sinergi Pemerintah Pusat dan Daerah dalam mewujudkan tujuan administratif tersebut. Sinergi antara Pemerintah Pusat dan Daerah akan sulit tercapai tanpa adanya dukungan personel dan kinerja yang memadai baik dalam jumlah maupun standar kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, maka dengan cara tersebut Pemerintah Daerah akan mempunyai birokrasi karir yang kuat dan memadai dalam aspek jumlah dan kompetensinya.

Kinerja merupakan sebuah situasi multidimensional atau konsep yang memiliki banyak dimensi (*multicated*), maksudnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut secara umum terbagi menjadi tiga kelompok

yakni faktor lingkungan eksternal organisasi atau lembaga (tempat bekerja), faktor lingkungan internal lembaga dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009). Faktor eksternal lembaga adalah situasi yang terjadi di luar lingkungan lembaga yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai contoh kebijakan penurunan nilai atau nominal upah (gaji) yang diterima pegawai, tentunya hal ini dapat berakibat menurunnya kinerja pegawai. Faktor lingkungan internal lembaga adalah segala sesuatu yang mendukung kinerja pegawai. Yang termasuk dalam faktor lingkungan internal lembaga antara lain adalah sumber daya yang diperlukan dalam bekerja, strategi dan sistem manajemen lembaga. Strategi dan sistem manajemen lembaga bersumber pada sikap dan kebijakan pimpinan lembaga, sehingga jelas dalam hal ini faktor pemimpin lembaga memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kinerja pegawainya.

Kepemimpinan (*leadership*) dinyatakan sebagai cara seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam lembaga untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Robbins menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi kinerja (Yusuf, 2015). Kepemimpinan akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang akan berdampak pada kualitas kinerja pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan. Untuk dapat menjalankan kepemimpinan yang baik, tentunya seorang pemimpin harus mengenal dan memahami betul pegawainya. Untuk itu pemimpin dituntut untuk dapat berhubungan baik dengan pegawai. Selain itu, pemimpin juga diharapkan mampu membentuk atmosfer dan iklim yang kondusif di lembaga yang dipimpin dengan menjalankan tugas kepemimpinannya secara bertanggung jawab, lugas dan demokratis.

Dalam ranah kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu memimpin dirinya sendiri (*managing self*), memimpin orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*). Efektivitas dalam memimpin dimulai dari bagaimana seorang pemimpin memimpin dirinya sendiri. Hal ini sebagai wujud cerminan yang nantinya menjadi contoh atau teladan bagi pegawainya. Selanjutnya, setelah mampu memberi contoh yang baik, pemimpin akan menjalankan tugas untuk memimpin

pegawainya. Ki Hajar Dewantara (1889-1959), memberikan konsep kepemimpinan yaitu Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani, yang berarti seorang pemimpin harus mampu menjadi contoh sebagai pemimpin, mampu memberikan motivasi yang baik sebagai rekan kerja dan memberikan dorongan bagi pegawainya.

Faktor internal pegawai adalah segala sesuatu yang bersumber dari potensi diri pegawai dan berpengaruh langsung pada kinerja pegawai. Faktor ini meliputi tingkat kedisiplinan, motivasi bekerja, tingkat kreativitas, lamanya bekerja, pendidikan terakhir, usia dan faktor-faktor lain baik itu bersumber dari psikologis maupun fisik pegawai. Mangkunegara (2001) menyatakan kemampuan pegawai dan motivasi dalam bekerja mempengaruhi kinerja pegawai. McCormick dan Tiffin (1994), menyatakan terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja. Pertama adalah variabel individu, meliputi pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap. Kedua adalah faktor situasional yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi kerja, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebijakan pemimpin, sistem upah dan lingkungan sosial (Pudjihastuti, 2013).

Dalam sistem otonomi daerah, pemerintah daerah memiliki wewenang yang sangat luas dalam menyelenggarakan pemerintahan. Kondisi ini tentunya memberi konsekuensi secara langsung kepada daerah yakni penambahan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Hal ini tentunya mengharuskan pemerintah daerah senantiasa melaksanakan pembenahan dan restrukturisasi kelembagaan. Melalui pembenahan ini tentunya diharapkan kinerja lembaga ikut meningkat, yang pada akhirnya akan dirasakan langsung oleh masyarakat sebagai konsumen utama dari kinerja birokrasi pemerintahan.

Sebagaimana telah dijelaskan, bahwa dalam pelaksanaan birokrasi, pemerintah membagi berdasarkan bidang-bidang tertentu. Untuk bidang pendidikan, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) memiliki tugas dan wewenang untuk melaksanakan birokrasi. Sebagai lembaga yang memiliki tugas dan wewenang pada bidang yang sangat penting, Disdikpora diharapkan memiliki kinerja lembaga yang baik. Tentunya, kinerja lembaga yang baik dapat dicapai dengan kinerja pegawai, dalam hal ini PNS di Disdikpora, yang baik.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peranan motivasi yang diberikan pimpinan kepada efektivitas kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan implementasi pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap kinerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

Teori Motivasi

Menurut Patton (Sudarwan Danim, 2004 : 28) merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya. Motivasi menurut Patton dipengaruhi oleh dua hal, yaitu individu itu sendiri dan situasi yang dihadapinya. Dengan kata lain ada dua faktor yang mempengaruhi manusia dalam bekerja, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Lebih lanjut, Patton berpendapat bahwa ada seperangkat motivator yang sangat penting bagi pimpinan untuk memotivasi pegawainya. Motivator yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan akan dunia kerja
2. Posisi
3. Kepemimpinan
4. Persaingan
5. Ketakutan
6. Uang

Pemberian motivasi atau daya perangsang pada setiap pegawai antara yang satu dengan lainnya berbeda, ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif dan tujuan dan kebutuhan masing-masing pegawai atau individu untuk bekerja, juga karena adanya perbedaan waktu dan tempat. Oleh karena itu dalam pemberian motivasi kepada pegawai harus diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh diterapkan dan lebih ditekankan.

Kinerja Pegawai

Rue dan Bayrs menyatakan bahwa kinerja lembaga merupakan tingkatan pencapaian tujuan lembaga. Prawirosentono menyatakan kinerja lembaga sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah lembaga yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan lembaga secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika (Mulyono, 2012). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa tingkat keberhasilan sebuah lembaga dalam mencapai tujuannya bergantung kepada kinerja pegawai lembaga tersebut.

Terdapat beberapa pendapat terkait dengan kinerja pegawai. Dessler menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga. Robbins menyatakan kinerja

pegawai sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk satu pekerjaan (Fauza, 2014). Mangkunegara (2001) berpendapat kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya. Siagian (2002) menyatakan kinerja pegawai adalah keadaan yang menunjukkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga sesuai dengan *job description*. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan yang ditinjau dari kualitas dan kuantitas dalam sebuah lembaga sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Pudjiastuti, 2014).

Tingkat kebaikan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Mangkunegara menyatakan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan faktor motivasi (Pudjiastuti, 2014). Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi lembaga berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai (Sunarcaya, 2008). Suprihanto (2000) berpendapat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen dan kesempatan berprestasi. Menurut Sutermeister faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis (Pudjiastuti, 2014). Wexley dan Yulk (2003) menyatakan disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kusuma Negara (2001) berpendapat motivasi adalah kecenderungan untuk beraktivitas yang bersumber dari dorongan diri untuk memuaskan motif. Reksohadiprodjo dan Handoko menyatakan motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi terbagi menjadi dua, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik diartikan sebagai dorongan yang bersumber dari diri individu tanpa adanya paksaan dari orang lain. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul dari luar individu yang dapat berupa rangsangan, perintah atau paksaan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan (Handoko, 2001).

Buhler (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah proses yang menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi sangat menentukan tercapainya tujuan, sehingga sangat penting seorang pegawai menumbuhkan motivasi setinggi-tingginya guna tercapainya tujuan dari lembaga.

Motivasi sangat penting untuk mendorong individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Manullang, 2004). Motivasi adalah pemberian daya atau dorongan penggerak yang menciptakan gairah kerja untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. (Hasibuan, 2007). Robbins (2006) memberi definisi motivasi sebagai kerelaan untuk berusaha optimal dalam mencapai tujuan lembaga yang dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memuaskan beberapa kepuasan individu.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan yang bersumber dari dalam maupun luar individu untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan atau diharapkan. Sehingga motivasi pegawai merupakan faktor yang sangat penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai tersebut. Yang dapat dijadikan indikator motivasi pegawai adalah kesesuaian tugas dan kesejahteraan.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian ini adalah jurnal karya R. N. Rakhmani, dkk., yang menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Malinau Selatan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Malinau Selatan. Faktor motivasi kerjalah yang memberi pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Malinau Selatan.

Selanjutnya adalah penelitian dari jurnal karya Sri Hindah dkk., menganalisis pengaruh faktor motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. Variabel motivasi yang memberi pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.

II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan bentuk dan format judul penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran serta penjelasan dari variable yang diteliti. Penelitian deskriptif dalam penyajian data lebih kepada kata-kata, atau gambaran juga dapat berupa naskah wawancara, catatan lapangan dan dokumen-dokumen. Hal ini disebabkan adanya penerapan metode kualitatif, jadi penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu memaparkan/menggambarkan tentang Motivasi Dalam Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja

Beberapa bentuk pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai:

a. Pemberian insentif.

Pemberian insentif ditujukan sebagai salah satu faktor yang dijadikan motivasi atau pemicu semangat untuk para pegawai dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dan para pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya menjadi lebih bersemangat. Dari hasil wawancara bahwa pemberian insentif sudah berjalan dengan baik dimana tidak ada ketersendatan dan insentif yang menjadi hak para pegawai sudah sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Insentif itu sendiri diberikan dalam rentang waktu tiga bulan sekali atau dengan kata lain insentif diberikan per triwulan dan besaran nominal yang diterima beragam hal ini didasarkan pangkat golongan dan jabatan pegawai itu sendiri. Sebagai contoh yaitu pemberian bonus 1 kali gaji saat tercapainya target perusahaan atau pada dunia pendidikan bagi guru adalah adanya sertifikasi, maupun dalam dunia militer dapat berupa remon atau tunjangan bagi pegawai atau anggota bidang militer.

b. Pemberian penghargaan

Pemberian penghargaan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengapresiasi kinerja pegawai yang dalam melakukan pekerjaan sangat baik dan berprestasi maka untuk itu perlu diberikan suatu bentuk penghargaan yang dapat memacu semangat bekerja para pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal, efektif dan efisien. Misalnya, kenaikan jabatan bagi pegawai yang telah berprestasi bagi perusahaan atau kantor.

c. Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu usaha untuk memberikan tambahan ilmu dan wawasan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing yang dimana didalam pendidikan dan pelatihan banyak manfaat yang dapat diambil oleh pegawai dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja sehingga pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu faktor yang

dapat menjadi motivasi pegawai dalam bekerja. Dalam usaha mencapai tujuannya, lembaga melakukan beberapa kegiatan terhadap SDM, misalnya mengadakan kunjungan kerja atau studi banding ke daerah atau kantor lain yang benefit.

2. Faktor pendukung

a. Sumber Daya Manusia (SDM)

Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam kinerja pelayanan publik di sebuah kantor, karena setiap pegawai di haruskan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menciptakan efisiensi dan efektifitas terhadap pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Salah satu faktor pendukung dalam pemberian motivasi, hal ini dapat dilihat dengan ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan kemampuan yang mereka miliki, sehingga dalam pelayanan kepada masyarakat berjalan lancar.

b. Tupoksi yang jelas

Tupoksi ditujukan sebagai acuan atau pedoman pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing bagian pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung ini sudah diberikan panduan tentang tugas pokok dan fungsi dari kerja mereka. Sehingga diharapkan pegawai bekerja tidak keluar dari koridor yang telah ditentukan oleh organisasi sebelumnya.

c. Koordinasi antar pegawai baik

Motivasi dari atasan dapat berjalan dengan baik apabila ada koordinasi dan kerja sama antar semua pegawai instansi. Pimpinan dapat menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh bawahannya agar efektifitas kerja dapat tercapai. Tetapi tidak hanya dari atasan saja, antar pegawai juga diharapkan terjadi koordinasi yang positif dalam bekerja sehingga tujuan akan tercapai.

3. Faktor penghambat

a. Anggaran dinas yang belum memadai

Efektivitas kerja dapat dicapai salah satunya dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai sedangkan usaha motivasi itu pasti membutuhkan dana. Misalnya pendidikan dan pelatihan yang diadakan Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung pasti membutuhkan dana yang tidak sedikit. Anggaran merupakan faktor yang dapat menghambat dalam usaha pencapaian efektifitas kerja. Dalam arti yang sebenarnya anggaran merupakan cermin dari komitmen manajemen terhadap usaha pencapaian

sasaran yang telah ditentukan. Memang dalam hal penentuan anggaran harus ditekankan bahwa alokasi anggaran yang berkurang tidak harus selalu diartikan sebagai berkurangnya tingkat komitmen manajemen terhadap pencapaian berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Sarana dan prasarana yang masih kurang

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja karena dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai diharapkan dapat menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pegawai akan bekerja lebih maksimal apabila ruang kerja dilengkapi dengan keperluan kerja yang dibutuhkan.

agar pegawai mejadi lebih termotivasi dalam bekerja, secara serius memperhatikan masalah promosi jabatan.

2. Perlu ditingkatkan komunikasi yang baik agar pimpinan dapat mengerti, memahami dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang diinginkan oleh para pegawai sehingga pimpinan dapat secara tepat memotivasi pegawai.
3. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
4. Faktor penghambat ini lebih diperhatikan untuk keperluan peningkatan pegawai.
5. Faktor pendukung ini sebagai kekuatan sebaiknya diupayakan agar dapat menutupi segala kelemahan agar tidak terlalu menghalangi dalam upaya pencapaian efektifitas kerja.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan secara sistematis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan :

1. Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung dalam upaya merangsang peningkatan efektifitas kerja pegawai tergolong cukup baik yaitu dari segi pemberian insentif Pemberian penghargaan dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja pegawai tergolong masih rendah dimana penghargaan hanya berupa sanjungan dengan perkataan lisan saja namun tidak dengan penghargaan berupa meteri. Mengenai pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sudah berjalan dengan baik karena sebagian besar pegawai pernah mengikuti pendidikan.
2. Faktor pendukung terhadap pemberian motivasi dalam usaha pencapaian efektifitas kerja pegawai yaitu sumber daya manusia (SDM), Tupoksi yang sudah ada pada masing-masing bidang, koordinasi dan kerjasama yang baik dengan seluruh pegawai organisasi.
3. Faktor penghambat terhadap pemberian motivasi dalam usaha pencapaian efektifitas kerja yaitu anggaran dinas yang belum memadai, sarana dan prasarana yang belum memadai dalam menunjang kinerja di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Temanggung.

Dari kesimpulan tersebut maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan perlu meningkatkan lagi upaya motivasi kepada pegawai dengan memberikan penghargaan yang memang benar-benar layak dan pantas kepada pegawai yang memiliki prestasi dibidangnya

DAFTAR PUSTAKA

- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal. KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 3, No.1, Oktober 2015
- Abang Hamzah. 2010. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. *Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka*
- Agus Saputra. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Batu Jawa Timur. *Skripsi. Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta*
- Ananda Sabil Hussein, SE., M.Com., Ph.D. 2015. *Modul Ajar Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0.* Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya
- Andarias Patiran. 2010. Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal. Fokus Ekonomi* Vol. 5 No. 2 Desember 2010 : 32 – 43
- Andi Irawan, M. Syamsul Maarif, M. Joko Affandi. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)* Vol. 1 No. 1 Agustus 2015 E-ISSN: 2460-7819 Nomor DOI: 10.17358/JABM.1.1.55
- Armin Monecke, Friedrich Leisch. 2012. *semPLS: Structural Equation Modeling Using Partial Least Squares.* *Jurnal. Journal of Statistical Software* May 2012, Volume 48, Issue 3.
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills. Edisi Pertama, Terjemahan* Jakarta: Prenada
- Chainar Elli Ria. 2016. Analisa Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal. Jurnal Ekonomika dan Manajemen, Vol. 5 No. 2 Oktober 2016* ISSN: 2252-6226
- Christine Amelia Londong, David P.E Saerang, Rosalina Koleangan. 2014. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Manado. *Jurnal. akultas Ekonomi Universitas Sam Ratulangi*
- Chuzaimah. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture (Studi Pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong). *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*
- Danan Dwi Mulyono. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surakarta. *Tesis. Universitas Slamet Riyadi Surakarta*
- Davis, Keith, dan John W. N. 2002. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Erlangga
- Desy Herma Fauza, Yohan Wisnantoro. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali. *Jurnal. Media Ekonomi & Teknologi Informasi* Vol. 22 No. 1 Maret 2014 : 71 – 89
- Desy Herma Fauza, Yohan Wisnantoro. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Boyolali. *Jurnal. Media Ekonomi & Teknologi Informasi* Vol. 22 No. 1 Maret 2014 : 71 – 89
- Fadhilah Marhari, Jamal Amin, Heryono Susilo Utomo. 2013. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal. eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 1, Nomor 1, 2013: 12-25*
- Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe'oad Hakam. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Naraya Telematika Malang). *Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*
- G. David Garson. 2016. *Partial Least Squares: Reggression and Structural Equation Models.* Statistical Associates Publishing.
- Gusnetti, Dra. Hj. Syofia Achnes, M.Si. 2014. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Jurnal. Jom FISIP* Vol. 1 No. 2 – Oktober 2014
- Haidir. 2013. Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal. e-Jurnal Katalogis, Volume 1 Nomor 2, Februari 2013* hlm 107-115 ISSN: 2302-2019
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Edisi II. Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Cetakan Kesepuluh, Jakarta: Bumi Aksara
- I Made Wisarjita. 2005. Pengaruh Penerapan Disiplin, Kompensasi Dan Penghargaan Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Instansi Pada Kesekretariatan Daerah Kabupaten Jembrana. *Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya*
- Irma Ika Melati. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah). *Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*
- Jaenudin, Frida Chairunisa. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan. *Jurnal. Jurnal Administrasi Negara, Volume 21 Nomor 2, Agustus 2015 / 50 – 61*
- Komang Yuli Pridarsanti, Etna Nur Afri Yuyetta. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan Di Kota Semarang). *Jurnal. Diponegoro Journal of Accounting* Volume 2, Nomor3, Tahun 2013, Halaman 1 ISSN (Online): 2337-3806
- Lina Ananta, M Si dan Lena Ellitan, Ph D. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pratama.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapannya.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Michael Haenlein, Andreas M. Kaplan. 2004. *A Beginner's Guide to Partial Least Squares Analysis.* Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Miftahul Ulum, I Made Tirta, Dian Anggraeni. 2014. Analisis Structural Equation modeling (Sem) Untuk Sampel Kecil Dengan Pendekatan Partial Least Square (PLS). *Jurnal. Prosiding Seminar Nasional Matematika, Universitas Jember*, 19 November 2014
- Muhammad Yusuf, A. Muhibuddin, Haeruddin Saleh. 2015. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa Dan Kelurahan Kabupaten Takalar. *Jurnal. Indonesian journal of business and management*, issn 2460-3767, 2015, vol. 1 no. 1
- NitiseMITO, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noversia Herlina L, Hartutiningsih, Jamal Amin. 2014. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal. Jurnal Administrative Reform*, Vol.2 No.4, Desember 2014
- Putri Kemala Dewi. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediating Di Lingkungan Dinas Penataan Ruang Dan Pemukiman Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol 12 No . 2 / September 2012*
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rodi Ahmad Ginanjar. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta
- Ruslan Noor Rakhmani, Hj. Aji Ratna Kusuma, H. Masjaya. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Malinau Utara. *Jurnal. eJournal Administrative Reform*, Volume 2, Nomor 4, 2014: 2646-2658
- Sastrohadisuwiryono, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Silfina Zuriani, Agus Hendrayady, Edy Akhyary. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tanjungpinang). *Jurnal. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang*
- Sri Hindah Pudjihastuti, Haves Ardhani. 2013. Optimalisasi Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang. *Jurnal. EKOBIS Vol.14, No.2, Januari 2013 : 59 – 71*
- Suprihanto. 2000. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Jakarta: PT Bina Aksara
- Wexley, Kenneth N., dan Yukl, Gary A. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi kelima, Terjemahan*. Jakarta: Indeks